

TESIS

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL, DENGAN *ROLE AMBIGUITY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**(Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Nusa Tenggara Timur)**



PETER YOHANNES HILLI
115001556/PS/MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2013**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Peter Yohannes Hilli
Nomor Mahasiswa : 115001556/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul tesis : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL,
DENGAN *ROLE AMBIGUITY* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(Studi pada Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Nusa Tenggara Timur)

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

23/113
1

.....

.....



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : Peter Yohannes Hilli
Nomor Mahasiswa : 115001556/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul tesis : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL,
DENGAN *ROLE AMBIGUITY* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(Studi pada Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Nusa Tenggara Timur)

Nama Penguji

Tanggal

Tanda tangan

(Ketua)

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

23/13
1

(Anggota)

Drs. D. Koeshartono, MM.

25/-2013

(Anggota)

Th. Agung M. Harsiwi, M.Si.

25/1-2013

Ketua Program Studi

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan Penulis Menyatakan bahwa tesis ini merupakan karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil penelitian lain. Pernyataan, ide, dan data hasil penelitian maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan lain atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada daftar pustaka

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiasi, maka gelar ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jika tesis ini terbukti hasil duplikasi atau plagiasi, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi (afektif, normatif dan berkesinambungan), terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT). Penelitian ini dilakukan pada 150 orang PNS DISTANBUN Provinsi NTT yang minimal berpendidikan Sekolah Menengah ke Atas dan minimal sudah satu tahun bekerja.

Hasil analisis regresi diketahui bahwa Komitmen Organisasi (afektif dan normatif) memiliki pengaruh yang positif dalam menguatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi (berkesinambungan) memiliki pengaruh yang negatif dalam menurunkan kepuasan kerja PNS DISTANBUN Provinsi NTT. Hasil analisis regresi selanjutnya diketahui bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang negatif dalam menurunkan kepuasan kerja PNS DISTANBUN Provinsi NTT. Hasil analisis regresi dengan efek moderasi diketahui bahwa ketidakjelasan peran mampu memoderasi (menurunkan) pengaruh komitmen organisasi (afektif dan normatif) dan memoderasi (menguatkan) pengaruh komitmen organisasi (berkesinambungan) terhadap kepuasan kerja PNS DISTANBUN Provinsi NTT.

Kata kunci: Pegawai Negeri Sipil, Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Nusa Tenggara Timur, Komitmen Organisasi (afektif, normatif, dan berkesinambungan), Ketidakjelasan Peran, dan Kepuasan Kerja

Abstract

This study aimed to analyze the effect of role ambiguity in moderating influence of organizational commitment (affective, normative and continuance), the job satisfaction of the Civil Service in the Department of Agriculture and Plantation East Nusa Tenggara (PNS DISTANBUN NTT). The research was conducted on 150 people PNS DISTANBUN NTT education at least to the High School and worked at least one year already.

The results of the regression analysis it is known that organizational commitment (affective and normative) has a positive effect in strengthening employee job satisfaction, whereas organizational commitment (continuance) have a negative impact in reducing job satisfaction PNS DISTANBUN NTT. The results of the regression analysis is further known that uncertainty has a negative role in reducing job satisfaction PNS DISTANBUN NTT. The results of the regression analysis with the moderating effects known to be able to moderate the role that uncertainty (lower) the influence of organizational commitment (affective and normative) and moderate (strengthen) the influence of organizational commitment (continuance) on job satisfaction PNS DISTANBUN NTT.

Keywords: Civil Service, Department of Agriculture and Plantation

East Nusa Tenggara Province, Organizational

Commitment (Affective, Normative, and Continuance),

Role Ambiguity, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Dalam Penyelesaian tesis ini terdapat dukungan dan bantuan yang tidak hentinya mendorong penulis untuk berjuang semaksimal mungkin hingga tahap akhir tesis ini. Kendati demikian, dengan penuh kerendahan hati penulis tetap menyadari sejumlah kelemahan dan keterbatasan dalam penulisan ini. Pada kesempatan ini pula perkenankan penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang tak terbatas pada untaian kata, bagi semua pihak yang telah membantu khususnya dalam penyelesaian tesis ini.

1. Bapak M. Purnawa Putranta, MBA.,Ph.D, selaku Dosen Pembimbing yang setia memberikan kontribusi melalui pengajaran, penulisan, bimbingan dan arahannya, dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

2. Bapak Drs. D. Koeshartono, MM dan Ibu Th. Agung M. Harsiwi, M.si selaku Dosen Penguji Tesis.

3. Bapak Dr. W. Riawan Tjandra, SH, M.Hum., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, beserta segenap pengurus dan staf.

3. Para Responden, yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang telah bersedia menolong penulis dalam mengisi kuesioner yang penulis sebar di Dinas tersebut.

4. Keluargaku, Papa, Mama, Kakak Elsy, dan Adik-adikku: Juan bersama pacarnya Valen, Grace, Roy, Anggi, dan Andhika, terima kasih untuk cinta,

pengorbanan yang tulus, dukungan doanya dalam mendukung saya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini. Terima Kasih buat Hany sebagai seseorang yang special buat saya, yang telah mendukung dan mendoakan saya. Terima kasih juga untuk Ma Sance dan tim doanya yang selalu mendukung saya dalam doa. Saya sayang kalian semua. Tuhan Yesus Memberkati kita.

5. Seluruh sahabatku di Magister Manajemen Atma Jaya Yogyakarta, yaitu nona Iin, Jessica, Mba Rita, Mba Maya, Ican, Sinta, Herdy, Rangga, Iswara, Pak Leo, Pak Gun, Pak Uli Budi, Tius, Lukas, Jaya, Yayan, Alfa, Trisna, Ai, Albert, Mario, Edwin, Hesty, Haja, Ani, Haiyan, Luna, Tot, terima kasih atas bantuan dan dukungan kepada saya guna menyelesaikan tesis ini. Tuhan Yesus memberkati kita semua

6. Di atas segala Pujian, syukur dan terima kasih, hanya bagi Yesus, Tuhan yang memberikan kesempatan, kesehatan dan lebih dari itu member saya hikmat dalam menyelesaikan tesis ini.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca untuk kemajuan penulis mendatang. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Yogyakarta, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
INTISARI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Komitmen Organisasional.....	9
2.1.1. Affective Commitment.....	11
2.1.2. Continuance Commitment.....	12

2.1.3. Normative Commitment.....	12
2.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1. Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja....	16
2.3. <i>Role Ambiguity</i>	17
2.3.1. <i>Role Ambiguity</i> Sebagai Variabel Pemoderasi Dalam Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	18
2.4. Kerangka Pemikiran.....	21
2.5. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian.....	24
3.2. Populasi.....	24
3.3. Sampel.....	24
3.4. Instrumen Penelitian.....	25
3.5. Metode Pengujian Instrumen.....	26
3.5.1. Uji Validitas.....	26
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	26
3.6. Uji Hipotesis.....	27
3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
3.6.2. Analisis Regresi Sederhana.....	27
3.6.3. Analisis Regresi dengan Variabel Pemoderasi.....	27
3.6.4. Menguji Koefisien Regresi dengan Menggunakan Uji t dan F.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Pengujian Instrumen.....	29
4.1.1. Hasil Uji Validitas.....	30
4.1.2. Hasil Uji Realibilitas.....	32
4.2. Karakteristik Demografi Responden.....	33

4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi, Role Ambiguity terhadap Kepuasan Kerja.....	34
4.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
4.3.2. Pengaruh Role Ambiguity Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Role Ambiguity Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Role Ambiguity Sebagai Variabel Pemoderasi.....	37
4.4.1. Pengaruh Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja dengan Role Ambiguity Sebagai Variabel Pemoderasi.....	39
4.4.2. Pengaruh Continuance Commitment Terhadap Kepuasan Kerja dengan Role Ambiguity Sebagai Variabel Pemoderasi.....	40
4.4.3. Pengaruh Normative Commitment Terhadap Kepuasan Kerja dengan Role Ambiguity Sebagai Variabel Pemoderasi.....	41
4.5. Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	47
5.2. Implikasi Manajerial.....	47
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	51
5.4. Saran.....	52
Daftar Pustaka	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Hasil Uji Validita.....	31
Tabel 4.2 : Hasil Uji Realibilitas.....	32
Tabel 4.3 : Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Pengalaman Bekerja dan Golongan atau Pangkat.....	33
Tabel 4.4 : Koefisien Determinasi.....	34
Tabel 4.5 : Uji Signifikansi Secara Simultan.....	35
Tabel 4.6 : Uji Signifikansi Secara Parsial.....	35
Tabel 4.7 : Koefisien Determinasi.....	38
Tabel 4.8 : Uji Signifikansi Secara Simultan.....	38
Tabel 4.9 : Uji Signifikansi Secara Parsial.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Model Kerangka Pemikiran.....	21
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	: Kuesioner
LAMPIRAN II	: Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
LAMPIRAN III	: Analisis Deskriptif
LAMPIRAN IV	: Analisis Regresi
LAMPIRAN V	: Data Jawaban Responden
LAMPIRAN VI	: Surat Keterangan Penerimaan Penelitian

